



CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL 2021 PER LA DIRIGENZA DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI

Acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori di cui al verbale n. 321 del 27/06/2022, le Parti riunitesi in data 6/07/2022 sulla piattaforma Teams, decidono di sottoscrivere la versione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro della dirigenza relativo al Fondo del trattamento accessorio dell'anno 2021.

Le firme sono acquisite in parte in modalità digitale e in parte autografa.

Il presente accordo si applica al personale dirigente di seconda fascia in servizio presso l'Università degli Studi di Cagliari nell'anno 2021.

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato (art. 7 comma 1 lett. b – CCNL 2016-2018).

Le parti concordano di confermare il metodo di erogazione dell'indennità di risultato al raggiungimento degli obiettivi attribuiti per l'anno 2021.

Per la quantificazione dell'indennità sulla base dei punteggi ottenuti in sede di valutazione, si porrà al 36,88% della somma dell'indennità di posizione fissa e variabile la quantificazione in caso di punteggio 3 e, per i punteggi superiori sino ad un punteggio di 4,5 calcolando il valore della percentuale attraverso l'interpolazione lineare di una retta avente 36,88% al valore 3 e 46,87% al valore 4,49. Per l'obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso con un punteggio pari o superiore al 4,5, verrà assegnata l'indennità di risultato del 46,88%.

Inoltre, in conformità a quanto disposto dall'art. 50 commi 3 e 5 del CCNL 2018-2020, le parti concordano di erogare al dirigente che ha ricevuto la valutazione massima un premio di eccellenza pari al 30% in più rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di risultato. In caso di parità di punteggio, nell'ottica della premialità collegata al merito e in relazione alla performance d'Ateneo e alla



programmazione strategica da cui si declinano tutti gli obiettivi gestionali, il premio verrà erogato in base ai seguenti criteri da applicarsi in modo progressivo:

- Peso della valutazione degli obiettivi sulla valutazione totale
- Peso della valutazione dei comportamenti sulla valutazione totale
- Minore anzianità nel ruolo dirigenziale, con previsione che dopo il primo anno il premio venga erogato al dirigente non premiato l'anno precedente.

La scala di valutazione per il calcolo della percentuale di indennità di risultato spettante sarà la seguente:

Giudizio complessivo di valutazione determinato sulla base del Regolamento per la valutazione del personale TA, dirigente e del direttore generale (DR 142 del 15/02/2021)	Livello di raggiungimento dell'obiettivo	Indennità di risultato % definita sulla somma dell'indennità fissa+ indennità variabile
Obiettivo raggiunto con risultato superiore al valore atteso	punteggio compreso tra 4,5 e 5	46,88%
Obiettivo raggiunto	punteggio compreso tra 3 e 4,5	Interpolazione lineare della retta con percentuale del 36,88% al 3 e del 46,87% al 4,49
Valutazione quasi positiva	Punteggio compreso tra 2,80 e 2,99	0%
Valutazione non positiva	punteggio compreso tra 1 e 2,79	0%

Fondo di posizione (art. 48 – CCNL 2016-2018).



In riferimento al fondo di posizione le fasce in base alle quali il fondo di posizione verrà distribuito sono tre e così dettagliate:

I fascia € 45.565,11

II fascia € 31.565,11

III fascia € 25.565,11

Il valore delle fasce di posizione di cui sopra sono comprensive della retribuzione di posizione di parte fissa di € 12.565,11.

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato (art. 47 – CCNL 2016-2018)

La differenza di risorse necessaria per integrare il fondo di risultato verrà prelevata dalle risorse residue degli anni precedenti e non ancora erogate già certificate con i relativi fondi del trattamento accessorio competenti. Esse, nel presente contratto, vengono definite come da dati contabili al 31/12/2021 e ammontano ad € 116.250,64 compresi gli oneri a carico dell'Amministrazione, calcolati in ragione del 32,70%.

I fondi verranno distribuiti in seguito alla valutazione relativa agli obiettivi e ai comportamenti organizzativi dell'anno 2021, così come disposto nel sistema di valutazione in vigore in Ateneo.

Le Parti, in considerazione di una riorganizzazione della compagine dirigenziale ancora in divenire, rimandano al futuro confronto, ai sensi dell'art. 48 comma 5, una eventuale ridefinizione della graduazione delle posizioni dirigenziali sulla base della complessità organizzativa, del livello di responsabilità amministrative e gestionali e delle competenze professionali richieste.

Letto, approvato e sottoscritto.

Cagliari

Il Direttore Generale Dott. Aldo Urru <i>Sottoscritto con firma digitale</i>	Il Rettore Prof. Francesco Mola <i>Sottoscritto con firma digitale</i>
--	--



Sig. Emanuele Usai (Flc CGIL)	<i>Sottoscritto con firma digitale</i>
Dott. Tomaso Demontis (CISL FSUR)	<i>Sottoscritto con firma digitale</i>
Dott.ssa Alessandra Sorcinelli (UIL FSUR)	F.to
Sig.ra Ignazia Rubiu (Fed. CONF.S.A.L./SNALS Università – CISAPUNI)	<i>Sottoscritto con firma digitale</i>
Il Segretario Verbalizzante Dott.ssa Cinzia Mocci	<i>Sottoscritto con firma digitale</i>

CI DIRIGENZA UNICA DICHIARAZIONE A VERBALE DELLA FSUR CISL

LA FSUR CISL, TRATTANDOSI DELLA EROGAZIONE DI SOMME, NELLA GRAN PARTE RIFERITE AL FONDO 2013 E RETRO, STIGMATIZZA IL RIGETTO DI PARTE PUBBLICA DELLA PROPOSTA DI REVISIONE DELLA INDENNITA' DI POSIZIONE VARIABILE AL DIRIGENTE CHE ABBIA SVOLTO LE FUNZIONI DI RSPP ANCHE IN ALTERNATIVA A QUELLE RELATIVE ALLA VICEDIREZIONE GENERALE (PRIMA FASCIA)., TALI COMPETENZE, PREVISTE DALL'ART. 48 C 5 LETT C DEL CCNL 2016-2018 SONO STATE PERALTRO POSTE IN SELEZIONE CON PREVISIONE DI UN COMPENSO DI EURO 11.000 PER IL PERSONALE DI CAT EP E DI 25.000 PER IL PERSONALE DOCENTE O RICERCATORE.

CAGUARI 29.04.2022

TONASO DEMONTIS

tonaso demontis